

令和6年度第1回埼玉県職業能力開発審議会 議事録

開催日：令和6年7月16日（火）午前10時～午前11時30分

場 所：埼玉会館 3階3B会議室

出席者：安藤 至大 委員（会長）、渋谷 志保 委員、深津 滯 委員、
小松 君恵 委員、松川 晃代 委員、河野 哲士 委員、
小松 恭子 委員（Zoom出席）、鈴木 正人 委員、永井 巖 委員、
片淵 仁文 委員

（委員9人中9人が出席し会議は成立（特別委員除く））

傍 聴：なし

事務局：目良 聡 産業労働部長

久保 佳代子 雇用労働局長

産業人材育成課 課長 下村 修、副課長 藤井 繁明

主幹 神成 ゆうこ、主幹 秋葉 清和

雇用労働課 副課長 塚本 英樹

人材活躍支援課 副課長 田中 美貴子

教育局高等教育指導課 指導主事 大場 拓八

【議事等の経過】

- 1 開会（司会進行 産業人材育成課：藤井副課長）
- 2 挨拶（目良聡産業労働部長）
- 3 委員及び事務局の紹介
- 4 議事

（1）議事録署名人の指名

○会長

まず、審議会規則により、議長のほか、2名の委員を議事録署名人に指名することとなっている。本日は、深津委員、松川委員にお願いしたい。

（各委員了承）

（2）埼玉県における産業人材育成の現状と課題等について

（資料1～4により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換が行われた。）

○鈴木委員

高等技術専門校等で専門的な技術を身につけた労働者たちにはどのくらいの賃金が反映されているのか教えていただきたい。

○産業人材育成課長

当課では賃金についてのデータを持ち合わせてはいないが、企業とお話していく中で、例えば在職者訓練であれば資格を取得することによって従業員に対して褒賞金を渡す、あるいは、毎月の給与の中に資格給として上乘せしているということを知っている。

○小松君恵委員

高等技術専門校で実施している訓練では、女性の入校率はどのくらいかお聞きしたい。

○産業人材育成課長

高等技術専門校での女性の入校率は10～15%である。入校率が高い科としては、秩父にある介護サービス科は約80%が女性である。

さらに、川口と熊谷にあるデュアルシステムを導入している機械科については女性の指導員が在籍しており、女性に対しての周知も強化しているところである。その結果、女性の入校率が最近では上がってきている。

また、ものづくりに興味がある女性向けに行われているセミナーに参加し、女性に対しても積極的に入校を呼び掛けているところである。

○渋谷委員

委託訓練の応募者が減少している理由は何か教えていただきたい。私の見解では、最近有効求人倍率が上がってきているので就職が決まりやすいということと関係性があるのではないかと考えている。

○産業人材育成課長

委員御指摘のとおり、雇用情勢がかなり改善されており、訓練を経なくても就職できる方が多くなってきているとハローワークなどから伺っている。

○松川委員

以下の2点について質問する。

- ① 委託訓練の訓練生はどのくらい就職されているのか。
- ② 機械科の定員に満たすためにどのような取り組みをしているのか。

○産業人材育成課長

① 委託訓練の就職率は令和4年度で76.9%である。年度で若干の変動はあるが、約70%前後である。

② 指導員が各ハローワークへ直接伺い、高等技術専門校での訓練内容や就職についてなど現場の話を伝えている。また、若者自立センターなども訪問して、ものづくりなどを実際に体験してもらい、ものづくりを身近に感じていただくところから取り組んでいる。そのほか、先ほどお話しした女性に対してのPRなど、様々な取組の効果もあって今年度は入校者が増加したところである。

○会長

応募倍率や入校率を高めるに当たっては、定員の検証のほか、時代の変化、職業の変化を踏まえた対応をしなければ、人を雇いたいという声と働きたいという声のミスマッチは、なかなか解消されない。

例えば、就職率が高いということだけでなく、職業訓練で、この業界のこの分野を学ぶことによって就職後の処遇も良いといった応募者が増えるような仕組みを作らなければならない。広報をするだけでなく、そのキャリアを選択したときにどのような未来が待っているのか、このようなことがうまく若い人に伝わっていくことが重要である。

○小松恭子委員

以下の2点について質問する。

- ① 資料3について在職者向けの技能講習の割合としてメニューは何が多いのか。
- ② 委託訓練の内容によって就職率や応募倍率がどれくらい違うのか。特にIT分野についてお伺いしたい。

○産業人材育成課長

- ① 在職者向けの技能講習については令和6年度は207講座を用意している。IT系では簡単なパソコン操作のものもあれば、プログラミングまで行うものも設定している。また、最近のデジタル需要の中で、AIやIoTの活用というものもある。

その他には、ビジネス分野として使えるコミュニケーション能力やアサーティブに関するような内容も実施している。

さらに、県は介護人材育成にも力を入れているため、介護福祉士などの試験準備、介護記録の方法、ケアプランの作成などの講座も実施している。

- ② 令和4年度は、IT分野については、入校者は全体の約40%、就職率は72.8%である。

一方、介護分野については1,138人の入校者は全体の約25%である。定員に対しての充足率は50%を少し超える程度である。入校率は伸びていないが、就職率は85%と非常に高い。

○会長

在職者向けの技能講習については、オーダーメイド型や講師派遣型はいずれも企業の依頼によって講習の内容を決めているようである。在職者や労働者が求めているスキルアップの内容と、企業が求めている内容がどのくらい一致しているのか気になる。

例えば、経済産業省はリスキリング支援として講座受講料の補助を実施しているが、要件として講座の修了、補助上乗せの要件に転職することとしており、労働移動の支援施策となっている。

雇用主には、従業員が別の分野で活躍するために今の仕事に直接関係ないスキルアップを応援する動機はない。

経営者と労働者が必ずしも同じ方向を見ることはできていないわけで、公が手伝いをする価値がある課題であり、在職者向け技能講習でも労働者の希望する内容の実施も検討できたら、より県全体にプラスになるのではないか。

また、資料4-2で、リスクリング求人支援ポータルを設置について現段階で作成中とのことだが、これはスマートフォンでも分かりやすく見られるものなのかお聞きしたい。経営者や企業の担当者はパソコンで見ると思うが、若者はスマートフォンやタブレットで見ることが多いのではないか。

○産業人材育成課長

技能講習のメニュー型については、約5%の人が会社の命を受けて受講しているが、残りの95%は個人が講座内容を自ら選択して申し込んでいる。

リスクリング求人支援ポータルについては、パソコン、スマートフォンともに対応するよう作成中である。

○永井委員

在職者向け技能講習を受講したいと考えたときに、ジョブカードの作成や、ハローワークでの相談等は必要なのか、どのように申し込むのか教えていただきたい。

○産業人材育成課長

在職者向け技能講習は、ジョブカードの作成、ハローワークでの相談は必要ない。

メニュー型は、自分のスキルアップ、場合によってはリスクリングを目的とした個人での申込みが多い。オーダーメイド型や講師派遣型は、企業と打ち合わせの上実施するため、基本的に企業からの申込みとなる。

○深津委員

自分で情報を積極的に取りに行かなければ、なかなか講習の存在と内容を知る機会に巡り合えないのではないかと感じたが、在職者向けに今後どのように情報発信を行っていく予定か伺いたい。

○産業人材育成課長

委員御指摘のとおり、せっかく実施している講習も、まずは県民の方々に広く知っていただかなければ活用していただけないと考えている。

在職者向け技能講習については、例えば商工会議所などに案内を出し、経営指導員の方々から各企業に紹介していただいている。また、県の広報紙「彩の国だより」や経済団体の会報誌に掲載いただくなどの広報を実施している。そのほか、2,000人以上が登録しているメールマガジンで情報を発信している。

しかし、まだ十分に知っていただけていないというのが実感としてあるた

め、様々な工夫をするとともにSNS等も活用しながら広報に力を入れていきたいと考えている。

- (3) 「第11次埼玉県職業能力開発計画」の取組について
(資料5により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換が行われた。)

○河野委員

技能検定の合格者数は外国人のみの人数か。

○産業人材育成課長

日本人も含んだ人数である。合格者数のうち、約75%が外国人であり、残りの約25%は日本人である。

○会長

キャリア教育は就職希望の方が主に受けるものなのか。大学などに進学する人でもキャリア教育を受けることで、例えばどの学部に進むであるとか、大学で何を学ぶといったような長期的なキャリアを考えることにつながると思うが、どのようにキャリア教育が活用されているのかお伺いしたい。

○教育局高教育指導課指導主事

従来、インターンシップに関しては、主に専門高校の生徒を対象に1週間程度の実施としていた。これを踏まえて、実践的なキャリア教育をどのように実施していくかを課題として捉えてきた。

現在、普通科でもインターンシップを実施しようということで、県教育局では「探究型インターンシップ」を打ち出したところである。県立学校に通う生徒が参加できるインターンシップを実施し、その経験をもとに、できるだけ早い段階で自分のキャリアについて考えるよう促している。先を見通す、見直す力、そして学んでいく、考えていく力を養うことを期待して実施している。

○小松恭子委員

企業に対してDXに関する調査、ニーズ調査されたのは非常に興味深い結果も出ていたと考える。自社での育成が40%、採用での対応が30%ということで、それに合わせた在職者訓練を充実しているところも良い取り組みであると感じた。

一方で委託訓練について、ITの就職率というのは介護に比べたら低く、約72%ということだが、ニーズはあるが就職率が上がらないというこのギャップについてどう考えているかお尋ねしたい。

○産業人材育成課長

IT系あるいは事務系も含めると、相対的に就職率がやや低いところである。この就職率のカウントについては、訓練修了後3か月、例えば雇用保険等に加入している方など、フルタイムでの就職の方のみを計上している。そのため、短期のアルバイト等は含まれない。多様な方が受講している中、早期にフルタイムでの就職という方は一定数にとどまるというのが現状である。

(4) 「令和6年度職業能力開発調査」について

(資料6により、産業人材育成課長が説明。その後意見交換が行われた。)

○鈴木委員

企業側は、能力、資格など従業員に求めるものは様々あると思われる。生徒や高等技術専門校訓練生側は、就職先決定で重視することは待遇であると予想される。それを受けて企業も待遇を検討していく必要があると思われる。人手不足の要因をしっかりと把握するためにも、この度のアンケートをどう生かすのか伺う。

○産業人材育成課長

まずは、企業側が従業員に求める能力、資格はどういったものかなどのニーズを確認させていただきたい。そのニーズへの対応を高等技術専門校などでの職業訓練にしっかり取り入れていきたい。

待遇については、それぞれの企業に要望をしないといけない部分もある。現在、産業労働部としても力を入れているところであり、企業とお会いする機会を捉えて、技術をしっかりと身につけている方、資格を取っている方など優れた人材に対する適切な賃金をお願いしていきたい。

○松川委員

以下の2点について質問する。

- ① 調査の結果は公表するのか。
- ② 調査の結果の取りまとめ後、進行管理・評価は令和9年度以降となっているが、時代の変化が速い中で妥当な期間か。

○産業人材育成課長

- ① 調査結果については、職業能力開発審議会では結果をお示ししてきたが、これまでホームページ等に詳細を掲載してこなかったため公表について検討していきたい。
- ② この調査は、計画期間5年である職業能力開発計画の基礎資料というこ

とが念頭にあり、「調査実施後の計画策定スケジュール」としてお示しさせていただいたものは長期のスパンとなっているが、調査の結果や御意見のうち、職業訓練のカリキュラムの一部変更など、より早期に対応できるものについては実施していきたい。

○会長

この調査はまだ実施はしていないという理解でよろしいか。
質問項目は設計済みか。

○産業人材育成課長

8月から調査を進めていく予定である。
質問の基本的な部分はできている。

○会長

- ① 調査について、5年に1度は間隔が長いと感じたがこれについてはどう考えるか。
- ② 調査の回答率を高めるためにどのような工夫をしているのか。
- ③ 高校生に対する調査の対象を県立高等学校のみにした理由があればお聞きしたい。
- ④ 訓練生や生徒が就職先に求める条件などの情報を県内事業者が共有できれば有意義であり、調査結果については企業からも需要があると思われるが公表しないのか。
- ⑤ 県内企業への就職意向に係るアンケート項目について、どのような職種があれば志望するか、どのような待遇であれば志望するかなど、質問項目を工夫できればより効果的な調査となると思うがいかがか。

○産業人材育成課長

- ① 本調査は職業能力開発計画の基礎資料にする主旨のため5年に1度となっているが、その間にも各高等技術専門校では企業訪問や求人に来た企業にニーズを伺っている。また、在職者訓練についてもアンケートを行うなど、本調査に限らず頂いた意見を事業に反映している。
- ② 企業ニーズ調査は3,000社に実施予定であり業者に委託する。委託契約の仕様において、回答がない企業へは電話連絡することなどを定めている。
- ③ 私立高校は進学に力を入れているところが多いため、今回の調査では県立高校の生徒を対象を絞った。

- ④ 調査結果に対する企業ニーズがあるということであれば、公開の方法、公開に当たっての課題等を検討してまいりたい。
- ⑤ 県内企業又は県外企業への就職意向について、志望理由の選択肢として、誰からのアドバイスを重視するか、自宅からの距離、待遇などの項目を設けて、広く意見を聞けるようにする予定である。

○永井委員

本調査は若年層を対象としていると思われるが、求職者の年齢層として多いのはミドル、シニア層であると思われる。特にこの年齢層は、企業と求職者それぞれのニーズは違うとも考えられるが、どのように把握していくのかお尋ねしたい。

○産業人材育成課長

高等技術専門校は比較的若い人向けの訓練を中心に実施しているが、ビル管理科などは中高年の方に人気のある科目も設置している。

一方、訓練規模約6,000人の委託訓練は45歳以上の方々が約50%を占めているというところで、ミドル、シニア層がターゲットになっている。

今回の調査のうち、調査対象①番は企業目線、③、④番は生徒、訓練生の目線であるのに対して、②番ハローワークへの調査は企業と求職者双方の目線が分かるため、また違う角度から調査できるのではないかと考えている。

○片淵委員

ハローワーク調査をされるということで事務的に調整していると思うが、我々としても協力させていただきたいと考えている。また、調査結果でも様々な雇用情報が分かると思うのでそちらも是非参考にさせていただければと考えている。

○産業人材育成課長

労働局及びハローワークに協力いただいて実施していきたい。

○小松君恵委員

人材育成と雇用に関する全般的な話となるがよろしいか。

企業経営者として、待遇の改善、人材の育成を行うとともに、人材を確保していきたいと考えて実践しているところである。

一方で、経済産業省では「雇用の流動化」についての施策を推進している。先ほどお話があったところであり、会長から政策的な意図を御教示願いたい。

○会長

現在の雇用情勢は、こういう仕事をやりたいという求職者とこういう人材が欲しいという企業にミスマッチが生じている。失業者もいる一方で人手不足の会社もあるという非常に不幸な状況である。

業種間で人材に移動してもらうとともに、失業している人が就業経験のある業種に就職してもらおうといった、社会的なミスマッチを解消するという観点も必要となってくる。このような背景があるため、国は雇用の流動化を推奨しているのだと思われる。

○会長

他に質問はないか。なければ議事（４）を終了させていただく。

これまでの４つの議事についても質問はないか。

では、進行を事務局へお返りする。

○司会

以上で本日の審議会は終了とする。